

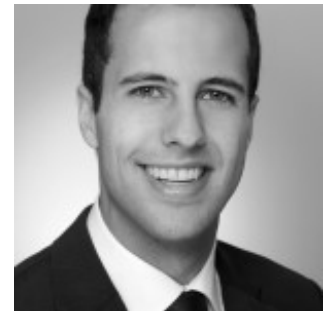
Verfassungsrechtliches „Neuland“

 juwiss.de/18-2017/

February 14, 2017

von SAMIR BUHL und MATTHIAS MÜNDER

Für das wichtigste arbeitsrechtliche Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) seit Jahren setzte das Gericht gleich zwei Tage für die mündliche Verhandlung an. Es verhandelte am 24. und 25. Januar 2017 die Verfassungsbeschwerden von fünf Gewerkschaften gegen das Tarifeinheitsgesetz. Das Gesetz regelt die Situation, dass zwei oder mehrere Gewerkschaften innerhalb eines Betriebs einen Tarifvertrag für dieselbe Gruppe von Arbeitnehmern abschließen. In diesem Fall soll nur noch der Tarifvertrag der im Betrieb mitgliedsstärksten Gewerkschaft anwendbar sein. Insbesondere kleinere Gewerkschaften sehen sich durch das Gesetz in ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit verletzt. Die von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, vertretene Bundesregierung verteidigte das Tarifeinheitsgesetz gegen die Angriffe der Gewerkschaften.



Zu Beginn des ersten Verhandlungstags erklärte der BVerfG-Vizepräsident und Vorsitzende des Ersten Senats, Prof. Dr. Ferdinand Kirchhof, man betrete heute „Neuland“. Nicht nur werfe das Gesetz zahlreiche verfassungsrechtliche Fragen auf. Es gebe zudem kaum Rechtsprechung zur Auslegung des Tarifeinheitsgesetzes. Daher müsse sich das BVerfG in ungewohnter Ausführlichkeit mit der Auslegung des einfachen Rechts beschäftigen.

Doch bevor auf die die einfachgesetzlichen und verfassungsrechtlichen Fragen eingegangen wird, werden zunächst die Hintergründe des Gesetzes erläutert. Wie kam es dazu? Was regelt das Gesetz? Anschließend wird skizziert, welche Auslegungsfragen des Tarifeinheitsgesetzes das BVerfG beschäftigt haben. Im zweiten Teil des Beitrags wird die verfassungsrechtliche Dimension des Verfahrens betrachtet. Welche Fragen haben die Richter in der Verhandlung interessiert? Und lässt sich bereits eine Tendenz erkennen, wie das Gericht entscheiden wird?

Wie kam es zum Tarifeinheitsgesetz?

In Deutschland galt seit vielen Jahrzehnten kraft Richterrechts der Grundsatz der Tarifeinheit. Das bedeutete, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag anwendbar war. Schloss in der Vergangenheit mehr als eine Gewerkschaft für einen Betrieb einen Tarifvertrag, ging der speziellere Tarifvertrag vor (Spezialitätsprinzip). Danach setzte sich derjenige Tarifvertrag durch, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stand und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs am

besten gerecht wurde. Diese Rechtsprechung gab das Bundesarbeitsgericht am 7. Juli 2010 auf. Nach Auffassung des Vierten Senats des BAG waren zum einen die Grenzen der Rechtsfortbildung überschritten, da es an einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes fehle. Zum anderen sah es im Grundsatz der Tarifeinheit einen Verstoß gegen die in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Koalitionsfreiheit. Damit läutete das BAG offiziell das Zeitalter der Tarifpluralität ein, auch wenn Tarifeinheit bereits vor 2010 in der Praxis schon nicht mehr gelebt wurde, da sich Arbeitgeber vor Gericht fast nie auf das Prinzip der Tarifeinheit beriefen. Tarifpluralität liegt vor, wenn in einem Betrieb ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden ist.

CDU, CSU und SPD vereinbarten in ihrem Koalitionsvertrag aus 2013 jedoch, „den *Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken*“, indem sie „den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip“ gesetzlich festschreiben wollten. Begleitet wurde das Gesetzgebungsvorhaben von einer ungewöhnlichen Koalition: Sowohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sprachen sich für ein solches Tarifeinheitsgesetz aus. Über die Motive von BDA und DGB lässt sich nur mutmaßen. Beiden ging es aber vermutlich darum, die sogenannten Berufsgruppengewerkschaften („Spartengewerkschaften“) zu bändigen. Diese vertreten – anders als die im DGB organisierten Gewerkschaften wie etwa die IG Metall oder ver.di – nicht Arbeitnehmer einer gesamten Branche, sondern nur einer bestimmten Berufsgruppe angehörende Arbeitnehmer. Beispiel sind etwa die Vereinigung Cockpit (VC), der Marburger Bund oder die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO). Diese Gewerkschaften und die im DGB organisierten Gewerkschaften schließen Tarifverträge ab, die miteinander in einem Betrieb konkurrieren, also ohne das Tarifeinheitsgesetz für Tarifpluralität sorgen. Eine Konkurrenz von DGB-Gewerkschaften untereinander schließt dagegen die DGB-Satzung aus. Diese sieht vor, dass die Organisationsbereiche der Gewerkschaften abgegrenzt sind und im Konfliktfall ein Schiedsgericht über die Zuständigkeit entscheidet.

Das Tarifeinheitsgesetz und seine Regelungen

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, verabschiedete der Bundestag am 3. Juli 2015 ein Tarifeinheitsgesetz. Das Gesetz fügt einen neuen § 4a in das Tarifvertragsgesetz (TVG) ein. Kern des neuen § 4a TVG ist dessen Absatz 2 Satz 2. Dieser sieht vor, dass der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft anwendbar ist, die im jeweiligen Betrieb mehr Mitglieder hat. Tarifverträge anderer Gewerkschaften, die Regelungen für vom Mehrheitstarifvertrag auch erfasste Arbeitnehmergruppen enthalten, werden verdrängt. Welche Gewerkschaft im Betrieb die Mehrheit hat, stellt das Arbeitsgericht auf Antrag einer Gewerkschaft fest, die einen kollidierenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Für die Gewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, sieht § 4a Abs. 4 TVG ein Nachzeichnungsrecht vor. Die Gewerkschaft kann daher verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihr einen Tarifvertrag abschließt, der die sich überschneidenden Normen enthält.

Das Tarifeinheitsgesetz wurde zwar unter dem Eindruck von Streiks im Bahn- und Luftverkehr verabschiedet, enthält aber keine ausdrückliche Regelung zum Arbeitskampf. Ministerin Nahles war es wichtig, das in der mündlichen Verhandlung auch zu betonen. In der Gesetzesbegründung findet sich aber der Satz: „Über die Verhältnismäßigkeit von

Arbeitskämpfen, mit denen ein kollidierender Tarifvertrag erwirkt werden soll, wird allerdings im Einzelfall im Sinne des Prinzips der Tarifeinheit zu entscheiden sein“. Was der Satz bedeutet, ist unklar. Es liegt aber nah, dass dadurch versucht wurde, durch die Hintertür doch den Arbeitskampf zu regeln und die Streiks von Spartengewerkschaften einzudämmen.

Auslegung des einfachen Rechts

Am ersten Verhandlungstag nahmen die zahlreichen weiteren Unklarheiten, die sich bei der Anwendung des Gesetzes ergeben, die meiste Zeit ein. Es ging also um die Auslegung einfachen Rechts. Bedenkt man den vielzitierten Satz „Das Bundesverfassungsgericht ist keine Superrevisionsinstanz“, ist eine so intensive Fokussierung auf das einfache Recht ungewöhnlich. Zunächst wurde herausgestellt, dass der Minderheitstarifvertrag ipso iure verdrängt wird. Um verdrängt zu werden, muss also nicht erst ein Arbeitsgericht die Mehrheit im Betrieb feststellen. Bei einer Kollision zweier Tarifverträge wird zudem, so die einhellige Meinung, das gesamte Tarifwerk der Minderheitsgewerkschaft „voll“ verdrängt und nicht etwa nur der kollidierende Teilbereich. Schließt die Mehrheitsgewerkschaft lediglich einen Entgelttarifvertrag und die Minderheitsgewerkschaft regelt neben dem Entgelt beispielsweise auch Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und betriebliche Altersversorgung umfassend, werden alle diese Inhalte vom Entgelttarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft verdrängt. Das Recht, den Mehrheitstarifvertrag nachzuzeichnen (§ 4a Abs. 4 TVG), beschränkt sich jedoch nur auf die kollidierenden Tarifvertragsnormen. Im oben genannten Beispiel hat die Minderheitengewerkschaft also lediglich einen Anspruch darauf, den unter Umständen nachteiligeren Entgelttarifvertrag nachzuzeichnen. Die übrigen Regelungsgegenstände gehen aber „verloren“. Enthält der Entgelttarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft einen weiteren Regelungsgegenstand, der möglicherweise ein niedrigeres Entgelt verglichen mit dem Minderheitentarif kompensiert (etwa günstige Urlaubsregelungen), können diese kompensatorischen Normen nicht nachgezeichnet werden, da sie sich nicht mit dem Minderheitstarifvertrag überschneiden. Die Richterinnen und Richter ließen durch ihre sehr kritischen Nachfragen zum Nachzeichnungsrecht erkennen, dass diese einschneidenden Folgen für ihre verfassungsrechtliche Bewertung durchaus eine Rolle spielen.

Weiter wurde diskutiert, ob das verdrängte Tarifwerk der Minderheitsgewerkschaft wiederauflebt, wenn der zeitliche Geltungsbereich des Mehrheitstarifvertrags abläuft, er also nur noch nachwirkt. Dies wurde nicht einheitlich beantwortet. Ebenso ist uneindeutig, ob das Tarifeinheitsgesetz selbst tarifdispositiv ist – sprich, ob es die Sozialpartner abbedingen können. Abgesehen von den beiden zuletzt genannten Fragen kamen die Parteien aber zu weitestgehend homogenen Auslegungsergebnissen.

+++ zu Teil 2 des Beitrags +++

Die Verfasser sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht von Professor Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg. Er vertritt die Gewerkschaft UFO vor dem Bundesverfassungsgericht. Der Beitrag spiegelt nur die Auffassung der Verfasser wider.

Im JuWissBlog sind bereits in 2015 Beiträge von Hans Bechtolf und Andreas Kerkemeyer zum Tarifeinheitsgesetz erschienen.